

сприйняті інтереси служби й особисті інтереси та потреби, що ввійшли у суперечність з правомірними можливостями їх задоволення.

Сучасний рівень розвитку суспільства висуває до діяльності правоохоронних органів підвищені вимоги. Зміни, що відбуваються в нашій країні, торкнулися всіх сфер громадського життя, поставивши на перший план проблему якості будь-якої суспільно-корисної діяльності. Проблема якості повною мірою поширюється і на діяльність правоохоронних органів і органів внутрішніх справ зокрема. Ситуація, коли ця діяльність оцінюється в основному за кількістю зареєстрованих злочинів, зростанням, зниженням відсотку їх розкриття вже не оптимальна. Для дотримання законності і справедливості, якість правоохоронної діяльності не повинна визначатися лише кількісними показниками. Назріла необхідність доповнити критерій оцінки діяльності органів внутрішніх справ таким чином, щоб не виникало протиріч між цілями боротьби злочинністю й оцінкою цієї боротьби.

Вважаємо, що стан законності у діяльності органів внутрішніх справ може визначатися кількістю ранжированих порушень законності в залежності від їх серйозності (суспільної небезпеки).

Соціальна значимість запропонованого критерію полягає в тому, що вся правоохоронна діяльність буде співвідноситися не з інтересами особи її органу, а з інтересами, безпосередньо вираженими законом (відомчими нормативними актами, що не суперечать закону). Це дозволить зводити до мінімуму (на рівні помилки) усі порушення законності, що вчиняються з невірно зрозумілих інтересів служби.

Список літератури: 1. АдриановИ. Право на обжалование в суд действий должностных лиц // Хоз-во и право. 1988. № 3. 2. Забезпечення законності в діяльності ОВС України: Збірник наукових праць. К., 1993. 3. Гавриленко Д.А. Дисциплинарная ответственность в органах МВД // Правоведение, 1974, № 6.

Надійшла до редколегії 07.08.01

О.О. Теличкін

СИСТЕМА ВІДБОРУ І ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ СЛУЖБИ В ПІДРОЗДІЛАХ ЦИВІЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ ООН

Система відбору кадрів для підрозділів Цивільної поліції (ЦП), правоохоронного компонента миротворчих місій ООН, засновується на низці правових документів, найважливішим з яких є Статут Організації Об'єднаних Націй. Пункт 3 ст. 101 Статуту визначає, що при прийомі на службу потрібно керуватися, головним чином, необхідністю забезпечити високий рівень працездатності, компетентності і сумлінності персоналу. При цьому особлива увага повинна приділятися підбору кадрів на можливо більш широкій географічній основі [1, с.32.].

Разом з тим, відсутній єдиний нормативний акт, який би містив універсальний перелік мінімальних обов'язкових вимог до кандидатів на посади поліцейських спостерігачів. Застосовуваний до кожного конкретного випадку такий перелік міститься, як правило, в «Керівних вказівках військовим спостерігачам і працівникам цивільної поліції» (Notes for the

Guidance of Military Observers and Civilian Police Monitors) [2, pp.2–3]. Документи цього виду виступають як правова основа для нормативних актів керівництва національних правоохоронних структур, що здійснюють відбір кандидатів на посади спостерігачів ЦП.

Згідно з «Критеріями відбору персоналу для служби в Цивільній поліції ООН» («Benchmark Selection Standards for United Nations Civilian Police») [3, pp.7–9] кандидат повинен:

1. Бути громадянином країни, яку він представляє в місії.
2. Бути кадровим або звільненим на пенсію працівником поліції.
3. За станом здоров'я відповідати критеріям, що містяться в «Статуті медичної служби миротворчих операцій ООН» («Medical Support Manual for United Nations Field Operations») [3, pp.37–49].
4. Мати як мінімум п'ять років стажу практичної роботи в правоохоронних органах. У ряді випадків можуть пред'являтися підвищені вимоги до стажу практичної роботи.
5. Вільно володіти офіційною мовою місії, як правило, англійською, французькою або іспанською.
6. Володіти правами водія та вмінням керувати повноприводним автомобілем.
7. Володіти високими професійними та етичними якостями.
8. Мати навички поведінки з вогнепальною зброєю.
9. У разі необхідності, відповідати додатковим критеріям. До додаткових вимог можуть відноситися знання: національного кодексу поведінки працівників правоохоронної системи; національного законодавства (включаючи конституційне, кримінальне і кримінально-виконавче право); основ криміналістики; правил радіообміну; правил застосування вогнепальної зброї; картографії; основ поліцейської роботи; практичної психології, конфліктології та переговорної діяльності.

Відбір кандидатів на посади поліцейських спостерігачів проводиться, як правило, відділом кадрів Центрального штабу ЦП миротворчої місії. Особи, які успішно склали відбіркові іспити, після проходження спеціальної підготовки прямують до місця служби. Процедура відбору кадрів регламентується так званими Стандартними операційними процедурами [4], а також спеціальними директивними актами Комісара ЦП [5].

За бажанням національного уряду відбір кандидатів на посади поліцейських спостерігачів може бути проведено і виїзними відбірними комісіями (Selection Assistance Team), що формуються, як правило, з представників Департаменту миротворчих операцій Секретаріату ООН і працівників кадрового апарату Центрального штабу тієї або іншої миротворчої місії. У 2000 р. виїзні комісії прийняли іспити у 9929 осіб [6]. З них склали – 3376, провалилися – 6553. Передбачуваний економічний ефект – близько 20 млн доларів США¹.

¹ Грошовий еквівалент передбачуваного економічного ефекту визначається сумою витрат, пов'язаних з ренатрацією одного працівника поліції, що не склав відбіркових іспитів: вартістю авіаквитка в країну перебування місії, розміром грошового забезпечення за два тижні (середня тривалість перебування працівника поліції до ренатрації на батьківщину), а також оплати 100 кг багажу.

З метою вдосконалення підготовки кандидатів на посади поліцейських спостерігачів ЦП в низці країн функціонують спеціальні учбові центри. У 2001 р. такі центри діяли, зокрема, у Великобританії, Канаді, Індонезії, Йорданії, Іспанії, Нідерландах, Польщі, Румунії, Сінгапурі, Швеції, Філіппінах, Франції.

У зв'язку з відсутністю відповідних директивних документів, мета, завдання, зміст і структура процесу професійної підготовки персоналу миротворчих підрозділів ЦП містяться, як правило, в навчально-методичних посібниках, які носять виключно рекомендаційний характер [7].

У процесі підготовки особового складу підрозділів Цивільної поліції може бути виділено три етапи: 1) загальний (Generic Peacekeeping Training), 2) передмісійний (Mission Specific Peacekeeping Training) і 3) місійний (In-Theatre Training).

У ході загальної підготовки рекомендується вивчення таких тем, як: основні принципи миротворчої діяльності; міжнародні організації, що беруть участь в миротворчих операціях; мета, завдання, принципи формування і структура підрозділів Цивільної поліції; правовий статус персоналу ЦП тощо.

У межах передмісійної підготовки, яка проводиться, як правило, за декілька тижнів до відправки в місію, відпрацьовуються такі питання, як: історія конфлікту; мета, завдання і структура даної миротворчої місії; культура і мова країни перебування місії тощо.

Місійна підготовка має на увазі вивчення поточної військово-політичної обстановки в зоні відповідальності місії; основних нормативних документів Цивільної поліції і, насамперед, Стандартних операційних процедур; правил особистої безпеки; основ гуманітарного права; місцевої мови тощо.

За станом на 01.01.2001 р. найбільшим центром місійної підготовки працівників Цивільної поліції є Центр професійної підготовки Місії ООН у Боснії і Герцеговині (Internal Training and Support Section). Центр складається з чотирьох відділів: професійної підготовки, аналітичного, адміністративного і ротацийного. У завдання Центру входить: розробка програм навчання поліцейських спостерігачів, які прибувають до місії, вивчення кваліфікаційних характеристик персоналу ЦП, організаційне забезпечення ротаций персоналу ЦП, адміністративне забезпечення ротацийного процесу, контроль за програмами навчання персоналу поліції [4, р.18/60].

З метою прискорення адаптаційного (до умов життєдіяльності в миротворчій місії) процесу і, як наслідок, підвищення ефективності службової діяльності ЦП місійними центрами профпідготовки можуть видаватися спеціальні навчальні посібники [8].

Як зазначають фахівці, існуюча система відбору і підготовки кадрів для підрозділів Цивільної поліції ООН не забезпечує повністю покладених на неї завдань. До основних недоліків, пов'язаних з існуючою системою відбору кандидатів на посади поліцейських спостерігачів, можуть бути віднесені такі:

1) не всі особи, рекомендовані національними урядами для проходження служби в лавах Цивільної поліції (далі – кандидати), володіють необхідним стажем практичної роботи в поліції;

2) не всі кандидати володіють робочою мовою місії, володіють навичками практичного управління в обсязі, що дозволяє ефективно виконувати свої функціональні обов'язки;

3) серед персоналу ЦП відчувається гостра нестача осіб, що володіють досвідом практичної роботи в слідчих підрозділах, штабних структурах, правоохоронних навчальних закладах;

4) результати відбіркових випробувань, що проводяться виїзними відбірковими комісіями, не є строго обов'язковими ні для національного уряду, ні для керівництва тієї або іншої місії;

5) національні уряди, як правило, не зацікавлені в направленні висококваліфікованих фахівців у тривалі зарубіжні відрядження, навіть для участі в миротворчих операціях під егідою ООН [9, р.8].

Причинами цих явищ, на наш погляд, можуть, зокрема, служити: відсутність у світі уніфікованих підходів до таких основоположних понять, як «поліція», «поліцейська робота»; неімперативний характер керівних вказівок Секретаріату ООН з питань якісного відбору кандидатів на посади поліцейських спостерігачів; відсутність належних владних повноважень у виїзних відбіркових комісії Секретаріату ООН.

Далека від досконалості і система професійної підготовки. По-перше, функціонування центрів профлідготовки Центральних штабів ЦП пов'язане з відверненням значних людських і матеріальних ресурсів [10]. По-друге, вступний курс, в зв'язку з недостатньою орієнтованістю на вирішення практичних завдань, є малоефективним. Як результат, після прибуття до місця проходження служби поліцейські спостерігачі не здатні приступити до виконання своїх функціональних обов'язків без додаткового інструктивного курсу.

Для подолання вказаних недоліків (стосовно до системи навчальних закладів МВС України), на наш погляд, необхідно, передусім, створення резерву кадрів для участі в міжнародних миротворчих операціях за рахунок організації підготовки фахівців з поглибленими знаннями іноземних мов і міжнародного права, ознайомлення курсантів і слухачів з міжнародними стандартами правоохоронної діяльності, передовим зарубіжним досвідом у цій галузі.

Список літератури: 1. Устав Организации Объединенных Наций от 26 июня 1945 г. // Сборник важнейших документов по международному праву. Часть особенная. М., 1997. 2. Notes for the Guidance of Military Observers and Civilian Police Monitors. Zagreb: United Nations Transition Office in Former Yugoslavia. UNTOFY Headquarters. MILOBS/CIVPOL Unit, March 14 1996. 3. Selection Standards and Training Guidelines for United Nations Civilian Police (UNCVIVPOL). /UN/223/TGCIVPOL.97 /. New York: United Nations Department of Peacekeeping Operations, May 1997. 4. Standard Operating Procedures. – Sarajevo: United Nations Mission in Bosnia and Herzegovina. International Police Task Force, International Police Task Force, March 25 2000. 5. Commissioner's Directive – Administration No 11. Zagreb. Pleso Camp: United Nations Protection Force. UNCIVPOL Headquarters, June 1994. 6. Selection Standards for CivPOL. Vienna: 1st CIVPOL Management Seminar. Handout, 6–10 August 2001. 7. Selection Standards and Training Guidelines for United Nations Civilian Police (UNCIVPOL). Ibid.; United Nations Civilian Police Handbook. First Draft /UN/223/THCIPO95/. – New York: United Nations Department of Peace-keeping Operations, October 1995. 8. Basic Information for New Arrivals. Civilian Police Monitors. Zagreb: United Nations Transition

Office in the Former Yugoslavia, April 10 1996; Induction Programme. Draft 26 July 1995. Zagreb: United Nations Peace Forces Headquarters, 1995. 9. The IPTF Audit Report. Sarajevo: UNMIBH. IPTF Commissioner's Office. Audit Team. April 2001. 10. Standard Operating Procedures /Draft/. – Sarajevo: United Nations Mission in Bosnia and Herzegovina. International Police Task Force, International Police Task Force, May 03 2001.

Надійшла до редколегії 21.11.01

С.М. Яровий

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА УПРАВЛІННЯ ВИХОВНИМ ПРОЦЕСОМ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ МВС УКРАЇНИ

Виховний процес в навчальних закладах освіти Міністерства внутрішніх справ України, як цілеспрямована, змістовно насичена й організаційно оформлена система взаємодії педагогічної діяльності постійного складу і самозміни слухачів та курсантів, важливий елемент професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу. Термін «процес» утворений від латинського слова «процессус» і означає «рух вперед», «зміну». Саме тому взаємодія вихователів і вихованців одержує постійний розвиток, поступово рухається вперед до нормативно визначеної мети – якнайкраще підготувати слухачів і курсантів відомчих навчальних закладів до практичної діяльності їх у якості працівників органів, структур та підрозділів внутрішніх справ. Як слушно зауважив І.П. Подласий: «Педагогічним процесом називається взаємодія вихователів та виховуваних, що спрямована на досягнення заданої мети і призводить до раніше наміченої зміни стану, перетворенню властивостей і якостей вихованців» [1, с.162]. Іншими словами, виховний процес як педагогічна категорія – це процес, в якому професійний досвід в сфері функціонування органів внутрішніх справ перетворюється в якості особистості слухача чи курсанта відомчих закладів освіти.

До своєрідних компонентів системи виховного процесу в закладах освіти Міністерства внутрішніх справ слід віднести: вихователів; вихованців (слухачів та курсантів); умови виховання; цілі, завдання, зміст, методи та форми взаємодії вихователів і вихованців; досягнуті від цієї взаємодії результати. Поєднуючись та взаємодіючи між собою, вони утворюють цільову, змістовну, діяльнісну і результативну підсистему єдиної системи виховного процесу. При цьому цільова підсистема охоплює все багатоманіття цілей виховної діяльності; змістовна – віддзеркалює сенс, що вкладається як у загальну мету, так і в кожне конкретне завдання; діяльнісна – характеризує принципи взаємодії постійного і перемінного складу та їх співробітництва, без яких не може бути досягнутим кінцевий результат; результативна підсистема системи виховного процесу відображає ефективність протікання останнього, характеризує досягнення наміченого відповідно до загальної мети виховання.

Організація виховного процесу в закладах освіти Міністерства внутрішніх справ України відповідно до критеріїв ефективності, дієвості, цілісності і єдності передбачає проведення змістовного аналізу усіх вищезначених підсистем. Дослідження цільової, змістовної, діяльнісної і результативної підсистем системи виховного процесу в навчальних закладах відомчої освіти виступає